



**El Clima Organizacional y el Desempeño Docente
en la I.E.Nº 137 “Miguel Grau Seminario”
San Juan de Lurigancho – 2013**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO
DE: MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTORES:

**BR.: BOCANEGRA IBERICO, SARA
BR.: NAZARIO HILARIO, HUGO EVARISTO**

ASESOR

MGTR. VALENZUELA MONCADA, CAROLINA

**SECCIÓN
EDUCACIÓN**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
GESTIÓN Y CALIDAD EDUCATIVA**

PERÚ - 2014

Dedicatoria

“A Dios, por darnos la oportunidad de vivir y por estar con nosotros en cada paso que damos, por fortalecer nuestro corazón e iluminar nuestras mentes y por habernos puesto en nuestro camino a aquellas personas que han sido nuestro soporte y compañía durante todo el periodo de estudio.”

“A mis padres, hermanos e hijos: Ingrid y Layonel por su apoyo, comprensión e inmenso amor demostrado a mi persona.”

Sara

“A mi esposa, Mercedes, mis hijos: Jimmy, Jorge, Juan y Jan Carlos por su apoyo; porque sin ellos no hubiera sido realidad.”

Hugo

Agradecimiento

En el presente trabajo de tesis primeramente queremos agradecer a la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO por darnos la oportunidad de estudiar y avanzar profesionalmente.

A nuestra profesora de investigación y asesora de tesis, Mg. Carolina Valenzuela Moncada por su dedicación y exigencia, quien con sus conocimientos, su experiencia, su paciencia, su motivación y su visión crítica ha logrado que culminemos la maestría con éxito. Junto a nuestro estadista hicieron un buen trabajo.

De igual manera queremos agradecer a los profesores de la IE Miguel Grau Seminario, quienes nos apoyaron resolviendo los cuestionarios, los cuales hicieron posibles el estudio y análisis de nuestra investigación

También queremos agradecer a nuestros familiares muy cercanos que nos ayudaron e impulsaron a terminar este proyecto, demostrándonos su apoyo, confianza, seguridad y su amor incondicional los cuales hicieron posible la culminación de esta tesis.

Agradecemos también a todas las personas que han aportado su granito de arena para la realización de nuestra tesis en especial a las personas encargadas de otorgarnos el material bibliográfico, quienes nos facilitaron con mucho agrado y profesionalismo. .

Para todos ellos, muchas gracias y que Dios los bendiga.

Presentación

Señores Miembros del Jurado:

Dando cumplimiento a las Normas del Reglamento de elaboración y sustentación de Tesis de la Facultad de Educación, sección de Post Grado de la Universidad “César Vallejo”, para elaborar la tesis de Maestría en Educación con mención en, **ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**, presentamos el presente trabajo de investigación Descriptiva Correlacional denominado: **EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA I.E.Nª 137 “MIGUEL GRAU SEMINARIO”- SAN JUAN DE LURIGANCHO-2013.**

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño docente en la I.E. Miguel Grau Seminario. En el trabajo mencionado describimos cuatro capítulos, en los cuales se encuentran: El problema de investigación, el marco teórico, el marco metodológico y los resultados.

Señores Miembros del Jurado esperamos que esta investigación sea evaluada y merezca su evaluación.

Atentamente;

Los Autores

Índice	Página
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Presentación	iv
Índice	v
Lista de tablas	viii
Lista de figuras	ix
Resumen	x
Abstract	xi
Introducción	xii
CAPÍTULO I: PROBLEMA DEINVESTIGACIÓN	
1.1 Planteamiento del problema	15
1.2 Formulación del problema	19
1.2.1 Problema general	19
1.2.2 Problemas específicos	19
1.3 Justificación	20
1.4 Limitaciones	24
1.5 Antecedentes	24
1.5.1 Antecedentes Internacionales	24
1.5.2 Antecedentes Nacionales	27
1.6 Objetivos	31
1.6.1 Objetivo general	31
1.6.2 Objetivoses específicos	31
CAPÍTULO II: MARCOTEÓRICO	33
2.1 Clima Organizacional	34
2.1.1 Definición de Clima Organizacional	34
2.1.2 Características de Clima Organizacional	37
2.1.3 Dimensiones de Clima Organizacional	38
2.1.4 Importancia del Clima Organizacional	44
2.2 Desempeño Docente	45
2.2.1 Definición de Desempeño Docente	45

2.2.2	Propósitos específicos del Marco del Buen Desempeño Docente	46
2.2.3	Competencias y Desempeño Docente	47
2.2.4	Visión de la profesión docente	50
2.2.5	Misión del profesor	50
2.2.6	Dimensiones del Desempeño Docente	51
2.3	Definición de términos básicos	55
	CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO	58
3.1	Hipótesis	59
3.1.1	Hipótesis general	59
3.1.2	Hipótesis específicas	59
3.2	Variables de investigación	60
3.2.1	Definición conceptual	60
3.2.2	Definición operacional	61
3.3	Metodología	63
3.3.1	Tipo de investigación	63
3.3.2	Diseño de investigación	64
3.4	Población y muestra	64
3.5	Método de investigación	65
3.6	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	65
3.6.1	Validez y Confiabilidad de los Instrumentos	65
3.7	Método de análisis de datos	68
	CAPÍTULO IV: RESULTADOS	69
4.1	Descripción	70
4.2	Resultados conclusiones	80
4.2.1	Prueba de hipótesis	80
4.3	Discusión	86

CONCLUSIONES	89
SUGERENCIAS	90
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	91
ANEXOS	94
Anexo 1. Instrumento para medir la variable Clima Organizacional	95
Anexo 2. Instrumento para medir la Variable Desempeño Docente	98
Anexo 3. Matriz de Consistencia	103
Anexo 4. Matriz de Operacionalización del Clima organizacional	108
Anexo 5. Matriz de Operacionalización del Desempeño Docente	111
Anexo 6. Certificados de validez de Contenido del Instrumento que mide: <i>Clima Organizacional</i>	117
Anexo 7. Certificados de validez de Contenido del Instrumento que mide: Desempeño Docente	126
Anexo 8. Base de Datos	141

Lista de Tablas

	Página
Tabla1	Dominios y competencias 48
Tabla2	Operacionalización de las variables 62
Tabla3	Poblacion de Estudio 63
Tabla4	Validación del instrumento de investigación 64
Tabla5	Estadísticos de fiabilidad: Clima Organiacional 66
Tabla6	Estadísticos de fiabilidad del desempeño docente 67
Tabla 7	Variable: Clima organizacional 67
Tabla8	Dimensión: Ambiente Físico 70
Tabla9	Dimensión Estructural 71
Tabla10	Dimensión Ambiente Social 72
Tabla11	Dimensión Comportamiento Personal 73
Tabla12	Dimensión: Comportamiento Organizacional 74
Tabla13	Variable: Desempeño Docente 75
Tabla14	Dimensión: Pedagógica 76
Tabla 15	Dimensión: Cultural 77
Tabla 16	Dimensión: Política 78
Tabla 17	Variable: Desempeño Docente * Variable: Clima Organizacional 79
Tabla 18	Dimensión: Pedagógica * Variable: Clima organizacional 81
Tabla 19	Dimensión: Cultural * Variable: Clima organizacional 82
Tabla 20	Dimensión: Política * Variable: Clima Organizacional 84
Tabla 21	Dimensión: Política * Variable: Clima Organizacional 85

Lista de Figuras

		Página
Figura 1	Varieable Clima Organizacional	70
Figura 2	Dimensión Ambiente Físico	71
Figura 3	Dimensión Estructural	72
Figura 4	Dimensión Ambiente Social	73
Figura 5	Dimensión Comportamiento Personal	74
Figura 6	Dimensión Comportamiento Organizacional	75
Figura 7	Variable Desempeño Docente	76
Figura 8	Dimensión Pedagógica	77
Figura 9	Dimensión Cultural	78
Figura 10	Dimensión Política	79

Resumen

En el presente trabajo de investigación titulado: EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA I.E. Nª 137 “MIGUEL GRAU SEMINARIO”-SAN JUAN DE LURIGANCHO-2013., se planteó como problema de investigación: ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño docente de la I.E.Nª 137 Miguel Grau Seminario-San Juan de Lurigancho- 2013?

Teniendo como objetivo general Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño docente en la I.E. Nª 137 Miguel Grau Seminario-San Juan de Lurigancho- 2013. Esta investigación fue un estudio de tipo Aplicativo y de un nivel descriptivo correlacional, con un diseño No Experimental, transeccional en una población y muestra de 31 docentes de la I.E. Nª 137 Miguel Grau Seminario.

Se aplicó dos instrumentos a la muestra seleccionada. Para la variable 1: CLIMA ORGANIZACIONAL la técnica de la encuesta y el instrumento fue el cuestionario, para la variable 2: DESEMPEÑO DOCENTE, la técnica de la encuesta y el instrumento fue el cuestionario.

Obteniéndose entre sus conclusiones que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente de la I.E.Nº 137” Miguel Grau Seminario”-San Juan de Lurigancho.

Palabras Clave: clima organizacional y desempeño docente

Abstract

In this research paper entitled: THE ORGANIZATIONAL CLIMATE AND TEACHING PERFORMANCE IN IE. N° 137 "MIGUEL GRAU SEMINAR"-San Juan-2013, was raised as research question: What is the relationship between organizational climate and teacher performance of IE Miguel Grau Seminario San Juan de Lurigancho-2013?

Taking overall objective to determine the relationship between organizational climate and teacher performance in IE N° 137 Miguel Grau Seminario San Juan de Lurigancho, 2013. This research was a study of Applicative type and a descriptive correlational level, with a No Experimental Design, transeccional in a population sample of 31 teachers and El Miguel Grau Seminario.

Two instruments at selected sample was applied. For the variable 1: ORGANIZATIONAL CLIMATE technique and the survey instrument was a questionnaire for the variable 2: TEACHER PERFORMANCE, technical survey and the instrument was the questionnaire.

Obtaining among its conclusions that there is a significant relationship between organizational climate and teacher performance of IEN 137 "Miguel Grau Seminario," San Juan de Lurigancho.

Keywords: organizational climate and teacher performance

Introducción

Clima organizacional es un conjunto de características del lugar de trabajo, percibidas por los individuos que laboran en ese lugar y sirven como fuerza primordial para influir en su conducta de trabajo” Hodgetts y Altman (1985, p. 376).

Es por ello, que al clima organizacional se considera como un elemento básico para obtener buenos resultados en la institución, el desarrollar estudios que permitan ubicar cuáles son los puntos críticos que afectan al personal se convierte en un elemento clave para que sus empleados tengan mejores logros en sus objetivos y se corrijan a tiempo aquellos factores que puedan afectar su motivación o desempeño. Su análisis permite identificar, organizar y valorar las apreciaciones y pensamientos que el equipo humano de una institución tiene de sus peculiaridades como organización.

Por otro lado, entendemos como Desempeño Docente a la manifestación del trabajo o función que realiza el docente en la institución educativa; a través de los roles que tiene que cumplir para poder desarrollar su labor educativa de manera eficaz y adecuada. Los roles para un buen desempeño docente se encuentran inmersos en las dimensiones específicas: pedagógicas, culturales y políticas que debe desarrollar el docente en el contexto educativo.

Así mismo a fines de los ochenta, el investigador Marzano (1980, Citado en Rojas, 2011) identificó que una de las causas del buen desempeño de escuelas de bajos recursos económicos de Estados Unidos era la existencia del factor “profesor comprometido” (párr. 2).

Desde ese informe hasta hoy, existen investigaciones realizadas por organismos de las Naciones Unidas que ratifican dicha información por lo que se requiere de instituciones dedicadas a la educación que apuesten por un futuro diferente y que compitan por conducir a sus instituciones educativas hacia el logro de sus metas.

Un buen docente es el que aplica estrategias participativas, así como el que conoce a sus estudiantes, tiene una buena relación con ellos, sabe emplear estrategias para enseñarlos y evaluarlos a todos ellos con diferentes habilidades, necesidades y ritmos de aprendizaje tomando en cuenta sus aprendizajes múltiples

En el aula, los profesores están preocupados por cambiar la vida de sus educandos alrededor del mundo. por lo que es de suma importancia contar con un ambiente de respeto, acogedor y positivo que es una de las claves para promover el aprendizaje entre los estudiantes, y en la práctica supera incluso a los factores socioeconómicos contextuales. Tomando tales aspectos desarrollaremos:

En el CAPÍTULO I, el PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN, consta de: La determinación del problema, la formulación del problema, los objetivos de la investigación, la justificación, las limitaciones, antecedentes y objetivos de la investigación.

El CAPÍTULO II, el MARCO TEÓRICO, consta de: La base teórica del estudio y el marco conceptual.

En el CAPÍTULO III, denominado MARCO METODOLÓGICO, comprende: La hipótesis, las variables y la Operacionalización. Además hace referencia al tipo de estudio, la población y muestra, método de investigación, técnicas e instrumentos de recolección de datos y métodos de análisis de datos.

En el CAPÍTULO IV, denominado RESULTADOS, comprende la descripción, prueba de hipótesis y discusión de los resultados.

Finalmente, se presenta las conclusiones, sugerencias, referencias bibliográficas y los anexos correspondientes.